

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB), DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, SERTA PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU

**Nining Fitria**

*niningfitria71@yahoo.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The research intends to determine simultaneous and partial influence of organizational citizenship behavior (OCB), job characteristics, and empowerment on civil servant' performance in The Agency of Environmental Palu City. The study designed quantitatively with size of population 99 people; sample is determined with census technique. Data is analyzed descriptively and quantitatively by using multiple linear regression. The results showed that: 1) Organizational Citizenship Behavior (OCB), job characteristics, and empowerment simultaneously have significant influence on civil servant' performance in The Agency of Environmental Palu City; 2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) has significantly influence on civil servant' performance in The Agency of Environmental Palu City; 3) job characteristics have significant influence on civil servant' performance in The Agency of Environmental Palu City; 4) empowerment has significant influence on civil servant' performance in The Agency of Environmental Palu City.*

**Keywords:** *organizational citizenship behavior, job characteristics, empowerment, performance.*

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, hal itu dapat dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isrorina dan Setyowati (2009); Rahajaan *et al.* (2012); Rahayu (2015); Heriyawan (2015) dan Kimbal (2015). Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh OCB, karakteristik pekerjaan, maupun pemberdayaan pegawai. Robbins dan Judge (2008:40), menyatakan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009:12). Nurwening dalam Isrorina & Setyowati (2009:7-8) menjabarkan bahwa pemberdayaan merupakan alat penting untuk memperbaiki kinerja bisnis melalui distribusi pembuatan keputusan dan tanggung jawab

dengan harapan dapat mendorong keterlibatan karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh hasil penelitian Rahayu (2015) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, Pemerintah Kota Palu melalui Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu seharusnya sudah mulai memikirkan masalah kinerja, terutama bagaimana cara menangani permasalahan sampah di Kota Palu. Karena tempat pembuangan sampah saat ini tidak hanya dilakukan warga di pinggir jalan, tengah pasar dan pertokoan, bahkan sudah sampai ke tempat pemakaman umum (TPU). Hal tersebut merupakan salah satu masalah sampah di Kota Palu, namun hal tersebut dianggap peneliti sudah mewakili permasalahan sampah secara keseluruhan di Kota Palu.

Uraian tersebut menggambarkan bahwa kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu belum maksimal disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini

diindikasikan oleh OCB yang belum sesuai harapan, karena pegawai kurang peduli terhadap sisa pekerjaannya, misalnya saat jam kerja selesai maka pegawai yang ada sudah tidak peduli lagi dengan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa waktu kerja mereka telah selesai. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan, yang menunjukkan bahwa pegawai belum memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai secara individu. Fenomena pemberdayaan menunjukkan bahwa dimensi *meaning* belum maksimal, karena pegawai belum sepenuhnya diberikan kepercayaan dalam pekerjaan. Selain itu pegawai juga kurang disibukkan dengan pekerjaan yang ada sehingga membuat pegawai bekerja dengan santai. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai kurang dianggap penting atas tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karakteristik pekerjaan, serta pemberdayaan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:12) bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Populasi menurut Sugiyono (2011:117-118) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu yang berjumlah 99 orang, di mana sampel penelitian menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisis deskriptif variabel OCB ( $X_1$ ) dari seluruh item pertanyaan 1-15, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator mencegah masalah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dengan nilai mean 4,13 pada dimensi *courtesy*, sedangkan pada indikator menyerahkan laporan kerja berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan nilai mean 3,39 pada dimensi *conscientiousness*. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dari seluruh item pertanyaan 16-30, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator berbagai kegiatan berbeda dengan nilai mean 4,15 pada dimensi *skill variety* (variasi keterampilan), sedangkan pada indikator pembagian kerja yang teridentifikasi berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan nilai mean 3,28 pada dimensi *task identity* (identitas tugas).

Hasil analisis deskriptif variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) dari seluruh item pertanyaan 31-42, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator tindakan pegawai berpengaruh pada kesuksesan organisasi dengan nilai mean 4,10 pada dimensi *impact*, sedangkan pada indikator dipercaya dalam pekerjaan berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan nilai mean 3,24 pada dimensi *meaning*. Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	t	Sig.	Alpha	Beta	Constant	F	Sig.
OCB	2.145	.034	0,05	.173	19.454	103.030	.000a
Karakteristik Pekerjaan	3.226	.002	0,05	.400			
Pemberdayaan	8.044	.000	0,05	1.085			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Regression, 2017.

Berdasarkan Tabel 1, maa uji signifikansi simultan (uji ststistik F), uji signifikansi parsial (uji ststistik t) dapat dilihat sebagai berikut.

#### 1) Uji Signifikansi Simultan (Uji Ststistik F)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 103.030 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.700. Hasil ini memberikan arti bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karakteristik pekerjaan, serta pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

#### 2) Uji Signifikansi Parsial (Uji Ststistik t)

Hasil pengujian uji t menunjukkan variabel OCB ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $P$  value sebesar 0.034, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan. Dengan demikian *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kemudian variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $P$  value sebesar 0.002, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan. Dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, serta variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) memperoleh nilai  $P$  value sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan. Dengan demikian pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Karakteristik*

#### *Pekerjaan, serta Pemberdayaan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai*

Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagaimana yang dimaksudkan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dilihat dari pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh OCB, karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karakteristik pekerjaan, serta pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu). Pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karakteristik pekerjaan, serta pemberdayaan dengan variabel kinerja pegawai adalah 76,5%. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB), karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan memiliki kontribusi sebesar 76,5% terhadap kinerja pegawai dan 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh OCB, karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan, di mana OCB menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu selalu mencegah masalah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain. Artinya pegawai berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri tanpa melibatkan pegawai lainnya. Sementara karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu dapat bekerja

dengan keterampilan di berbagai kegiatan berbeda. Artinya mereka memiliki variasi keterampilan sehingga dapat bekerja di bidang apa saja, sedangkan hasil dari pemberdayaan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu jika diberdayakan maka pegawai merasa bahwa tindakan mereka berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi.

### ***Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai***

Kebutuhan akan sebuah organisasi yang fleksibel semakin meningkat karena semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan dan dinamika tempat kerja yang semakin tinggi. Pekerja yang terlibat dalam perilaku kewargaan yang baik (OCB) akan mau membantu orang lain dalam timnya) sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati dan menaati peraturan serta toleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Rbbins dan Judge, 2008:19). Sebagaimana uraian yang dikemukakan, maka dapat dilihat bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh OCB. Hal itu juga dibuktikan dengan hasil penelitian ini, di mana variabel OCB ( $X_1$ ) memperoleh nilai *P value* sebesar 0.034, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan atau  $H_0$  diterima. Dengan demikian *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Sementara hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_1$ ) dari seluruh item pertanyaan 1-15, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator mencegah masalah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dengan nilai mean 4,13 pada dimensi *courtesy*, sedangkan pada indikator menyerahkan laporan kerja berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan

nilai mean 3,39 pada dimensi *conscientiousness*.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu sangat dipengaruhi oleh OCB, karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan. Pengaruh tersebut sangat bermakna sehingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu yang memiliki tugas pokok yang sangat luas di bidang kebersihan dan pertamanan. Pengaruh OCB dalam menjelaskan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu sangat ditentukan oleh dimensi *courtesy* terutama pada indikator mencegah masalah pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain. Hasil tersebut signifikan, artinya pegawai berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri tanpa melibatkan pegawai lainnya. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri. Hal itu dilakukan pegawai karena terdapat berbagai sub bagian yang ada di dinas sehingga memaksakan mereka untuk menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai sub bagiannya masing-masing.

### ***Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai***

Karakteristik pekerjaan membuat pegawai atau karyawan dapat merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil penelitian ini bahwa variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memperoleh nilai *P value* sebesar 0.002, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan atau  $H_0$  diterima. Dengan demikian karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata mean pada variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebagaimana ditampilkan bahwa dari seluruh item pertanyaan 16-30, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator berbagai kegiatan berbeda dengan nilai mean 4,15 pada dimensi *skill variety* (variasi keterampilan), sedangkan pada indikator pembagian kerja yang teridentifikasi berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan nilai mean 3,28 pada dimensi *task identity* (identitas tugas).

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu belum diberikan pembagian kerja yang teridentifikasi. Artinya pegawai bekerja tanpa pembagian kerja yang terstruktur. Data informasi yang didapatkan dan pengamatan yang dilakukan pada dinas menunjukkan bahwa pegawai bekerja belum didukung standar operasional prosedur (SOP) yang tetap sehingga membuat pegawai kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Penelusuran yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa SOP yang ada belum baku karena Dinas Lingkungan Hidup belum lama terbentuk dan merupakan peleburan dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Palu.

Sementara itu makna kriteria “tinggi” pada indikator berbagai kegiatan berbeda menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang bervariasi, yang berarti bahwa pegawai mampu bekerja diberbagai kegiatan yang berbeda. Informasi yang didapatkan peneliti menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu mampu bekerja di luar maupun di dalam kantor, seperti mereka mampu mengerjakan pekerjaan pada bagian administrasi meskipun mereka pegawai lapangan.

### ***Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai***

Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima

tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dipengaruhi oleh kinerja, di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) memperoleh nilai *P value* sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan alpha 0,05 maka artinya signifikan atau  $H_0$  diterima. Dengan demikian pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean pada variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) dari seluruh item pertanyaan 31-42, indikator yang memiliki nilai mean dengan kriteria “tinggi” berada pada indikator tindakan pegawai berpengaruh pada kesuksesan organisasi dengan nilai mean 4,10 pada dimensi *impact*, sedangkan pada indikator dipercaya dalam pekerjaan berada pada kriteria “cukup tinggi” dengan nilai mean 3,24 pada dimensi *meaning*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu belum dipercaya atau kurang mendapatkan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagai contoh yang peneliti dapatkan kenyataan di lapangan bahwa kepercayaan itu kurang diberikan karena terkadang pegawai lapangan yang mampu mengerjakan pekerjaan dibidang administrasi kurang mendapat pengakuan dari rekan kerja maupun pimpinan dan itu menyebabkan pegawai kurang dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil salah satu penelusuran data terkait hal tersebut yang didapatkan peneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu karena pada intinya pegawai yang kurang diberi kepercayaan tersebut bukan karena pegawai kurang berkompeten, tetapi hal itu karena pada bidang-bidang tertentu sudah memiliki

pegawai yang berkompeten di bidangnya meskipun secara umum pegawai tersebut juga mampu mengerjakannya.

Sementara itu, makna nilai mean dengan kriteria “tinggi” pada indikator tindakan pegawai berpengaruh pada kesuksesan organisasi menunjukkan bahwa apa atau hasil kerja pegawai berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Tindakan yang dimaksudkan adalah tindakan yang menguntungkan seperti tindakan positif dalam pekerjaan semisal menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa; 1) *Organizational citizenship behavior* (OCB), dan karakteristik pekerjaan, serta pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 2) *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai; 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai; dan Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka direkomendasikan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya dengan mempertahankan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis kepada berbagai pihak yang telah mendorong dalam menyelesaikan artikel ini, terutama diucapkan terima kasih kepada Ketua dan Anggota Tim Pembimbing, Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si., dan H. Chalil, S.E., M.Sc., DBA. kepada koordinator program studi Magister Manajemen, Dr. Vittayanti Fattah, S.E., M.Si., penyunting, penyunting ahli dan ketua penyunting dengan penuh ketelitian memberikan bimbingan dan arahan yang menyempurnakan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Heriyawan, M.S. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi\_U)*. Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat. ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Isrorina dan Setyowati, Widhy. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Telaah Manajemen (TEMA)* Vol 6 Edisi 1, Maret 2009. hal 19-31.
- Kimbal, Frenelly F. M. 2015. Beban kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1061-1072.

- Pontoh, Rezka Febrianto. 2016. *Palu Kota Penuh Sampah, TPU Juga Jadi Lokasi Pembuangan Sampah*. Metrosulawesi.com tertanggal 30 April 2016. <<http://www.metrosulawesi.com/article/palu-kota-penuh-sampah-tpu-juga-jadi-lokasi-pembuangan-sampah>> [11/03/2016].
- Rahayu, Sri. 2015. Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial sebagai Variabel Moderating. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK (SENDI\_U)*. Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat. ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Rahajaan, T. E.V., Swasto, B., dan Rahardjo, K. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saidstutubun Langgur). *Jurnal Profit*, Volume 6 No. 2. Hal 104-116.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Subyantoro, Arief. 2009. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Hal:11-19.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.